

## Gemeente Raalte Regeling Generatiepact

Burgemeester en wethouders van de gemeente Raalte overwegende:

dat het gewenst is voor de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers van gemeente Raalte en voor een versnelde instroom van jongeren in de ambtelijke organisatie een regeling vast te stellen in het kader van een generatiepact;

gelet op:

het akkoord voor de Cao Gemeenten 2013-2015;

na bereikte overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg op 15 juli 2016;

**besluiten:**

vast te stellen van de navolgende 80-90-100-regeling en deze op te nemen in de Arbeidsvoorwaarden-regeling van de gemeente Raalte:

### Regeling Generatiepact gemeente Raalte

#### Artikel 1. Begripsbepaling

- Werkgever: het college van burgemeester en wethouders van gemeente Raalte;
- Werknemer: de medewerker bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO;
- 80-90-100-regeling: de regeling zoals die in het kader van het generatiepact door gemeente Raalte aan oudere medewerkers wordt aangeboden, waarbij bij 80% werken 90% van het salaris wordt doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd blijft.

#### Artikel 2. Inhoud van de regeling

##### *Algemeen*

- 2.1 De 80-90-100-regeling maakt deel uit van het in de Cao Gemeenten 2013-2015 overeengekomen generatiepact.
- 2.2 De regeling wordt binnen gemeente Raalte als pilot ingevoerd voor de duur van een jaar, namelijk van 1 oktober 2016 tot 1 oktober 2017.
- 2.3 In het tweede kwartaal van 2017 wordt de regeling samen met leden van de werknemersdelegatie van het GO geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt besloten of de regeling, al dan niet in aangepaste vorm, vanaf 1 oktober 2017 zal worden voortgezet.
- 2.4 De door de regeling ontstane ruimte binnen de formatie wordt door gemeente Raalte volledig benut voor de instroom van medewerkers jonger dan 35 jaar.
- 2.5 Medewerkers die tot de doelgroep behoren en aan de voorwaarden voldoen (zie 2.7), kunnen tot hun AOW-leeftijd van de regeling gebruik maken.
- 2.6 Gedurende de gehele looptijd van de regeling kunnen medewerkers die voldoen aan de hierna genoemde voorwaarden, aanspraak maken op de regeling. Vóór 1 oktober 2017 gedane verzoeken om gebruik te maken van de 80-90-100-regeling met ingang van een datum gelegen op of na 1 oktober 2017 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

##### *Doelgroep*

- 2.7 Doelgroep van de regeling zijn alle medewerkers die gedurende de looptijd van de regeling 60 jaar of ouder zijn en langer dan één jaar in (vaste) dienst van de gemeente zijn; zij hebben de vrije keus om van de regeling gebruik te maken.
- 2.8 Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzetten.

##### *Arbeidstijd en verlof*

- 2.09 Het gebruik maken van de 80-90-100-regeling houdt in dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van het verzoek genomen besluit ingaat, 80% van de oorspronkelijke werktijd gaat werken. De aanstelling blijft onveranderd.
- 2.10 De omvang van de resterende werktijd moet na het toepassen van de regeling minimaal 21,6 uren per week bedragen (0,6 fte). Voor leidinggevenden geldt een minimale werktijd van 28,8 uur per week (0,8 fte) die resteert na gebruikmaking van de regeling.
- 2.11 De medewerker die gebruik maakt van de regeling, kan geen aanspraak meer maken op eenmaal "ingeleverde" uren. In het geval van bijzondere persoonlijke omstandigheden kan hierop voor een individuele medewerker een uitzondering worden gemaakt.

- 2.12 De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken medewerker en de leidinggevende.
- 2.13 Verlof wordt naar evenredigheid van de feitelijke werktijd toegekend, dus berekend over 80% van de oorspronkelijke uren. Hierbij wordt uitgegaan van de rechten die in het kader van de harmonisatie van de DOWR aan alle medewerkers zijn toegekend, namelijk 195 uur per jaar. De zogenaamde garantie-uren die hierbij aan de (zittende) medewerkers van Raalte zijn toegewezen, komen bij gebruikmaking van de 80-90-100-regeling te vervallen.

#### *Bezoldiging*

- 2.14 Voor de medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100 regeling geldt dat 90% van de bezoldiging wordt doorbetaald. De toelage van 10% telt mee voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de eventuele levensloopbijdrage.

#### *Pensioen*

- 2.15 Wanneer een medewerker gebruik maakt van de 80-90-100-regeling, behoudt hij volledige pensioenopbouw, berekend over de aanstelling die de medewerker heeft. Over zijn/haar loon (berekend op 100%) betaalt hij het werknemersaandeel in de pensioenpremie.
- 2.16 De regeling kan worden toegepast in combinatie met andere afspraken en regelingen, zoals keuzepensioen en betaald verlof. Een combinatie met een Levensloopregeling is niet mogelijk. Wanneer een medewerker al deelneemt aan een Levensloopregeling, kan deze worden beëindigd om van de 80-90-100-regeling gebruik te (kunnen) maken.

#### *Arbeidsongeschiktheid*

- 2.17 Wanneer een medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100-regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt er een vermindering plaats van de bezoldiging op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. In onvoorziene gevallen beslist het college.

#### *Boventalligheid*

- 2.18 Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100-regeling boventallig wordt, wordt er verwijzend naar hoofdstuk 10d van de CAR/UWO een Van werk naar werk (VWNW) traject gestart voor het aantal uren dat hij/zij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt, derhalve voor 80% van de oorspronkelijke aanstelling.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 12 juli 2016.  
Burgemeester en wethouders van de gemeente Raalte,

*de secretaris*  
*Karin Cornelissen*  
*de burgemeester*  
*Martijn Dadema*